

УДК 331.5.07

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ РИНКУ РЕКРУТИНГОВИХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Семеняк Я. С., аспірантка, Донецький національний університет, м. Вінниця

Семеняк Я.С. Особенности развития рынка рекрутинговых услуг в Украине.

У статті висвітлені особливості розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні. Наведена статистична інформація, яка характеризує ситуацію, що склалася на українському ринку праці за останні роки. Встановлено, що в сучасних кризових умовах на ринку праці спостерігається недостатня кількість кваліфікованих кадрів, які б забезпечували ефективну діяльність підприємства, це в свою чергу викликає потребу в рекрутингу як у діяльності з пошуку компетентних співробітників. Розглянуті види рекрутингових послуг, що надаються в Україні. Встановлено, що вітчизняний ринок рекрутингових послуг досить молодий та знаходиться на стадії розвитку. Характерними для нього є сконцентрованість в основному у м. Києві, та нерозвиненість у регіонах. В Україні більша частина вакансій кваліфікованих керівників і спеціалістів концентрується в рекрутингових компаніях, державний центр зайнятості відіграє все меншу роль у працевлаштуванні населення держави. Останнім часом рекрутинг охоплює майже усі сфери бізнесу. Найстійкішим сектором в Україні залишається фармацевтичний сектор, та ІТ-сфера. Українські рекрутингові компанії активно використовують у своїй роботі новітні інформаційні технології, що сприяє їх розвитку. Виявлено, що роль рекрутинга є значною у регулюванні безробіття, а подальший його розвиток в Україні може виступати одним з факторів підвищення конкурентоспроможності вітчизняної економіки.

Siemieniak Ya. Features of recruitment services market in Ukraine.

The article highlights the features of the market recruiting services in Ukraine. Statistical information describing the situation on the Ukrainian labor market in recent years. Established that in the present crisis in the labor market there is a lack of qualified personnel, which would ensure effective operation of the company. There is a need for recruiting or activity of finding competent employees. The article describes the types of recruitment services provided in Ukraine. It was established that the domestic market of recruiting services is quite young and is under development. The characteristic features of the market for recruitment services is a concentration mainly in the city. Kiev, but in regions it is underdeveloped. In Ukraine, most of the jobs of qualified managers and specialists concentrated in recruitment companies, the State Employment Center plays all smaller role in employment in the State. Recently recruiting covers almost all areas of business. The most stable sector in Ukraine is the pharmaceutical sector and the IT sector. Ukrainian recruiters actively involve new information technologies in their work, which contributes to their development. Revealed that recruiting is a significant role in the regulation of unemployment and its further development in Ukraine may be the one factor increasing the competitiveness of the domestic economy.

Семеняк Я.С. Особенности развития рынка рекрутинговых услуг в Украине.

В статье освещены особенности развития рынка рекрутинговых услуг в Украине. Приведена статистическая информация, характеризующая ситуацию на украинском рынке труда за последние годы. Установлено, что в современных кризисных условиях на рынке труда наблюдается недостаточное количество квалифицированных кадров, которые бы обеспечивали эффективную деятельность предприятия, это в свою очередь вызывает потребность в рекрутинге как в деятельности по поиску компетентных сотрудников. Рассмотрены виды рекрутинговых услуг в Украине. Установлено, что отечественный рынок рекрутинговых услуг достаточно молодой и находится на стадии развития.

Характерным для него являются концентрация в основном в г. Киеве, и неразвитость в регионах. В Украине большая часть вакансий квалифицированных руководителей и специалистов аккумулируется в рекрутинговых компаниях, государственный центр занятости играет все меньшую роль в трудоустройстве населения страны. В последнее время рекрутинг охватывает почти все сферы бизнеса. Устойчивым сектором в Украине остается фармацевтический сектор, и IT-сфера. Украинские рекрутинговые компании активно используют в своей работе новейшие информационные технологии, и это способствует их развитию. Выявлено, что роль рекрутинга является значительной в регулировании безработицы, а дальнейшее его развитие в Украине может выступать одним из факторов повышения конкурентоспособности отечественной экономики.

Постановка проблеми. Ринок рекрутингових послуг – достатньо новий та молодий напрям, що пропонується у сфері ділових послуг в Україні, однак він динамічно розвивається та має серйозні перспективи в майбутньому. Проте деякі спеціалісти вважають, що діяльність рекрутингових агенцій призводить до зростання безробіття, мобільності робочої сили, що негативно впливає на професіоналізм працівників та сприяє зменшенню взаємної лояльності між робітником і роботодавцем. З іншого боку, існує думка, що діяльність рекрутингових агенцій сприяє встановленню цивілізованих, правових відносин між робітником і роботодавцем, підвищує мотиваційні стимули, оскільки завдяки рекрутингу працівники мають можливість знайти високооплачувану роботу та зробити кар'єру. Більш того в останні роки, рекрутинг відіграє все більшу роль у регулюванні ринку праці в Україні. Усе це обумовлює необхідності дослідження вітчизняного рекрутингу, визначенні особливостей його розвитку та ролі на ринку праці України [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблемам рекрутинга, ринку праці, управління персоналом, працевлаштування та кадрової політики присвячено наукові праці М. Армстронга, С.А. Карташова, С.В. Іванової, А.Я. Кибанова, І.А. Кокорева, М.І. Магури, Ю.Г.Одегова та інших. Вивчення розвитку ринку рекрутингових послуг та кадрових агенцій в Україні висвітлено в роботах Писаревської Г.І., Стрілець М.І. Аналіз літератури показує, що в працях науковців створено достатнє підґрунтя для дослідження розвитку рекрутингу. Проте особливостям розвитку Українського рекрутингу, особливо в сучасних кризових умовах приділено недостатньо уваги. Наразі необхідні нові дослідження, які б висвітлювали дані питання.

Метою статті є визначення особливостей розвитку ринку рекрутингових послуг в Україні.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом економіка України зазнає суттєвих та безперервних змін, що не може не відображатися на ринку праці. Економічний спад, що присутній у державі в останні роки, призводить до руйнації малого та середнього бізнесу та суттєвих проблем у великому, що в свою чергу веде за собою скорочення робочих місць, офіційної зайнятості, підвищенню офіційного та неофіційного рівнів безробіття. Також під впливом західних культур відбувається переоцінка значущості праці для українця, і вже мотивацією при пошуку роботи є не тільки отримання матеріального винагородження, а й пошук стабільності, самореалізації, професійного та індивідуального росту особистості. Роботодавець у свою чергу зацікавлений у тому, щоб його майбутній працівник відповідав усім висунутим вимогам, а на його пошук було витрачено якомога менше часу. Постає потреба більш ефективного працевлаштування. На сьогоднішній день державна служба зайнятості є активним посередником на ринку праці між роботодавцями і шукачами роботи, яка на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу. Проте, як показує досвід, ця установа не спроможна задовольнити у повній мірі потреби учасників ринку праці.

За даними державної служби зайнятості станом на 1 січня 2016 року кількість зареєстрованих безробітних становила 490,8 тис. осіб, з них отримували допомогу по

безробіттю 398,2 тис. осіб. Отже, отримали працевлаштування тільки 92,6 тис. осіб, що складає 18% від усіх зареєстрованих. Станом на 1 січня 2016 року на одну вакансію в середньому по Україні претендувало 19 безробітних (станом на 1 січня 2015 року – 14 осіб). Найбільше претендентів на одне вільне робоче місце спостерігалось у фінансовій та страховій діяльності (95 осіб), в сільському господарстві, лісовому господарстві та рибному господарстві (87 осіб), а найменше – у сфері охорони здоров'я; на транспорті, складському господарстві, поштовій та кур'єрській діяльності та освіті (по 6 осіб) [2].

Державна служба зайнятості надає такі дані щодо структури попиту на ринку праці за освітою.

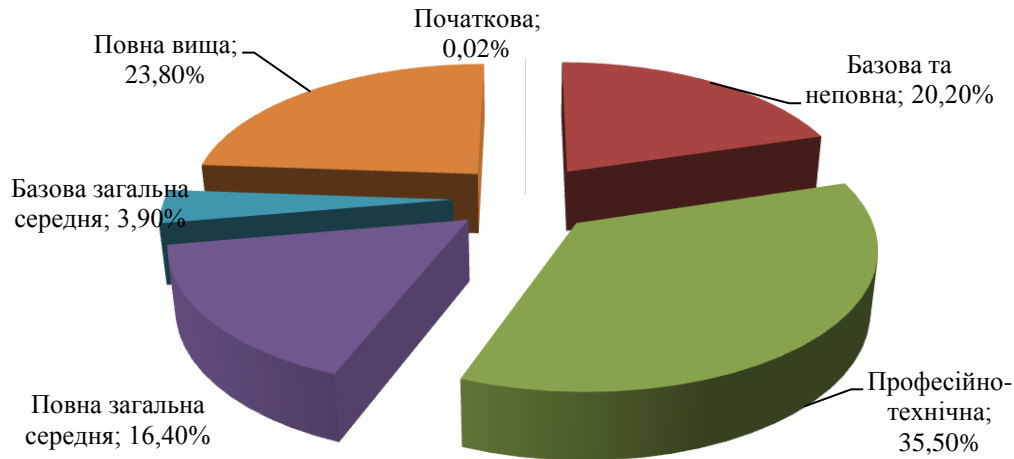


Рисунок 1 – Структура безробітних на 1 січня 2016 року (за освітою) [2].

Серед зареєстрованих безробітних кожен четвертий мав вищу освіту, 20% – базову та неповну вищу освіту, третина осіб закінчили професійно-технічні навчальні заклади, середню освіту мали 21% шукачів роботи. (рис. 1) Порівняно з попередніми роками, збільшилась питома вага осіб з вищою освітою та зменшилась питома вага осіб з повною, а також базовою загальною середньою освітою.[2] Отже, майже 44% безробітних це потенційні кваліфіковані кадри, що мають повну або базову вищу освіту [2].

Незважаючи на сучасні кризові умови функціонування економіки України з надто високим рівнем безробіття, на ринку праці спостерігається недостатня кількість кваліфікованих кадрів, які б забезпечували ефективну діяльність підприємства в складних обставинах. У даному випадку з'являється необхідність в рекрутингу як у діяльності з пошуку компетентних співробітників на наявні вакансії, які б відповідали усім вимогам замовника.[3]

В Україні перші рекрутингові агенції почали з'являтися лише на початку 1990-х рр. у початкові періоди становлення ринкових відносин. Сьогодні ринок рекрутингових послуг знаходиться на стадії розвитку. На сьогодні серед основних рекрутингових послуг виділяють такі [1]:

- класичний рекрутмент – пошук і відбір керівництва середньої ланки, спеціалістів та офісного персоналу;
- Executive Search – пошук і відбір керівництва вищої ланки та висококваліфікованих спеціалістів;
- Head-hunting – пошук і відбір керівництва вищої ланки (у суворій конфіденційності), «переманювання» визначеного ексклюзивного спеціалісту (відоме ім'я та посада) для компанії-замовника;
- Outplacement – послуги щодо працевлаштування персоналу, який звільняється з компанії замовника у визначені терміни на визначених

- Leasing – послуги щодо оренди співробітників на визначений період і на визначених умовах, що знаходяться у трудових відносинах із агенцією [4].

Завдання рекрутингових агентств умовно можна розділити на дві групи. Перша група - це завдання, що відносяться до клієнта: пошук і підбір персоналу відповідно до вимог роботодавця; надійність підбору, тобто акредитуючого фахівця; підбір в суворому обумовлений контрактом термін [1].

Завдання другої групи, що відноситься до самого рекрутингового агентства наступні: рентабельність діяльності агентства, пошук і навчання власних кадрів;

Рекрутмент останнім часом класифікують як внутрішній і зовнішній. Зовнішній рекрутмент – це діяльність різних рекрутингових компаній, кадрових агенцій, некомерційних фондів і центрів, а також державних структур з підбору кандидатів для заміщення вакансій. Внутрішній рекрутмент – це діяльність відповідного підрозділу кадрової служби з пошуку, підбору, відбору потенційних кандидатів та їх адаптації, тобто це функція кадрового менеджменту.[1]

Для України характерними є сконцентрування основної долі кадрових агенцій у м. Києві майже 90%, незначна частина приходить на регіони. Проте залучення інформаційних технологій, зокрема мережі Internet, дозволяє охопити однією компанією працездатне населення майже всієї території України. Також прогнозується, що замість резюме компанії почнуть працювати з профілем кандидата в соцмережах, що відкриє двері кандидатам, які не перебувають в активному пошуку роботи. Найчастіше саме ці фахівці найкраще відповідають потребам компанії [5]. Тому виникає необхідність у створенні центру координації діяльності суб'єктів ринку рекрутингових послуг для забезпечення ефективним обміном інформацією між усіма суб'єктами ринку рекрутингових послуг, налагодження взаємодії між ними, розподілення функцій, з підбору персоналу та його оцінки в процесі рекрутингу; організації роботи з аналізу ринку праці, забезпечення рекрутингового бізнесу необхідними кадрами [3].

Характерні особливості сучасного українського ринку рекрутингових послуг:

- неухильна тенденція до зростання регіональних замовлень на підбір персонал;
- підвищення вимог до якості рекрутингових послуг, яке пояснюється активізацією контактів і розвитком взаємовідносин з клієнтами, зростанням числа замовлень з боку місцевих клієнтів, а також постійними програмами навчання персоналу рекрутингових компаній на місцях;
- розвиток і просування рекрутингової компанії на ринок інших видів послуг, які викликані прагненням диверсифікувати бізнес, знизити ризики. Додаткові послуги надаються в області управлінського консультування, навчання персоналу, а також управління людськими ресурсами;
- значна диференціація вартості послуг з підбору та відбору персоналу, який варіюється від одного (8% від річного доходу підбраного спеціаліста) до п'яти (40%) місячних заробітків фахівця, який підбирається;
- відсутність єдиної методики ціноутворення. Ціна послуги встановлюється самостійно кожною окремою компанією; її сума залежить від витрат компанії, іміджу та репутації агентства, складності замовлення, вартості залучення експертів і так далі;
- конкуренція на окремих секторах ринку, особливо при роботі з великими українськими та західними компаніями.

Останнім часом рекрутинг охоплює майже усі сфери бізнесу. Найстійкішим сектором в Україні залишається фармацевтичний сектор, де найбільшим попитом користуються маркетологи, зокрема менеджери по продукту, а також менеджери по роботі з ключовими клієнтами. В IT-сфері необхідні менеджери; у секторі роздрібної торгівлі – директора магазинів; у сфері фінансів високий попит на бухгалтерів, фінансових контролерів, фінансових аналітиків; банкам здебільшого необхідні спеціалісти з кредитів та антикризові менеджери [3].

Дослідження показують, що в Україні більша частина вакансій кваліфікованих керівників і спеціалістів концентрується в рекрутингових агенціях. На долю державної служби зайнятості приходяться вакансії, що розраховані на низький та середній рівень кваліфікації. Основну масу вакансій державних підприємств і організацій акумулюють органи державної служби зайнятості, а приватні рекрутингові компанії виконують у більшості випадків замовлення з підбору персоналу приватних фірм [6].

Оскільки розвиток ринкової економіки потребує забезпечення галузей та регіонів необхідною робочою силою подальший розвиток рекрутинга в Україні може виступати одним з факторів підвищення конкурентоспроможності економіки. Окрім того, роль класичного рекрутинга є значною у регулюванні безробіття, оскільки він дозволяє реально скоротити терміни працевлаштування громадян.

Працевлаштування працівників з використанням Інтернет-рекрутинга, технологій класичного рекрутинга, аутплейсменту, рекрутингових технологій працевлаштування випускників; створення гнучкої системи рекрутменту, що орієнтовано на працевлаштування безробітних громадян і молоді, а також підготовки спеціалістів у сфері рекрутменту дозволяють вирішити такі проблеми як: незбалансованість попиту та пропозиції на ринку праці; низьку конкурентоспроможність на ринку праці окремих категорій громадян; відсутність спеціалістів у системі рекрутинга; важкість в отриманні інформації на ринку праці; зростання безробіття.

Висновки: На ринку праці України разом з високим рівнем безробіття, спостерігається недостатня кількість кваліфікованих кадрів, які б забезпечували ефективну діяльність підприємства в складних обставинах, наприклад в умовах сучасної кризи. Регулятором такої ситуації певною мірою виступає рекрутингова діяльність, яка останнім часом відіграє важливу роль в структурі зайнятості та працевлаштуванні. Подальший розвиток даної галузі, а також залучення інформаційних та інноваційних технологій дозволить вирішити деякі системні проблеми ринку праці в Україні.

Список використаних джерел:

1. Писаревська Г. І. Організація процесу зовнішнього рекрутингу / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2015. – № 2. – С. 296 – 301.
2. Матеріали сайту Державної служби зайнятості України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Писаревська Г. І. Розвиток ринку рекрутингових послуг в Україні / Г. І. Писаревська // Бізнес Інформ. – 2013. – № 10. – С. 227 – 232.
4. Карташов С. А. Рекрутинг: найм персонала : учебное пособие / С. А. Карташов, Ю. Г. Одегов, И. А. Кокорев / Под ред. Ю. Г. Одегова. – 2-е изд. – М. : Экзамен, 2014. – 319 с.
5. Джон Салливан. ТОП-25 трендов рекрутинга или современные тенденции в подборе персонала [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hr-agent.ru/cgibin/hr_agent/index.pl?c=99&text=clist.
6. Орлова М. А. Специфические особенности работы рекрутинговых компаний [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://psyjournals.ru/sociosphera/2010/n2/35395_full.html
7. Магура М. И. Поиск и отбор персонала : учебное пособие / М. И. Магура. – М. : Управление персоналом, 2003. – 304 с.
8. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала / О. Н. Аллин. – М. : Генезис, 2005. – 248 с.

Ключові слова. Рекрутинг, ринок праці, зайнятість, безробіття, рекрутингова агенція, роботодавець.

Ключевые слова. Рекрутинг, рынок труда, занятость, безработица, рекрутинговое агенство, работодатель.

Keywords. Recruiting, labor market, employment, unemployment, recruitment agency, employer.